

**PENGARUH ETOS KERJA, KOMPENSASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN (FKIP) UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA YOGYAKARTA**

**Septiana Muslim**

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: [septianamuslim@gmail.com](mailto:septianamuslim@gmail.com)

***Abstract***

*Every company would expect employees to give maximum results in their work. Therefore, the company / institution must try to do the actions that cause the employees to realize that expectation. One effort that can be done by the company is to find out what factors affect the improvement of employee performance, then take action to improve it. Many factors can affect employee performance improvement. These factors are work ethic, compensation and discipline. The type of data in this study is to use primary data. This research uses economic variables such as Work Ethic, Compensation, and Discipline. The analysis used is Descriptive analysis. The result of this research is variable of work ethic have an effect on to employee performance of FKIP UST, while discipline and compensation variable does not affect to employee performance of FKIP UST. As well as 49% of work ethic variables, compensation, and discipline affect together on the performance of FKIP UST employees, and the rest are described outside the model.*

***Keywords:*** *Employee Performance, Work Ethic, Compensation, Discipline*

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan/ lembaga harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Diantaranya faktor tersebut adalah etos kerja, kompensasi dan kedisiplinan.

Etos kerja merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013:3). Orang yang mempunyai etos kerja, akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Ciri-ciri etos kerja, antara lain adalah kecanduan terhadap waktu, memiliki moralitas yang bersih (ikhlas), memiliki kejujuran, memiliki komitmen dan kuat pendirian (konsisten). Etos kerja berkaitan dengan apa yang semestinya dilakukan oleh karyawan. Seharusnya etos kerja semakin lama bukannya semakin menurun tetapi semakin meningkat. Untuk meningkatkan etos kerja, setiap karyawan perlu membangun prinsip-prinsip sebagai berikut: datang ke kantor lebih awal, pertahankan sikap profesional setiap saat, bersikap positif terhadap komentar negatif, inisiatif untuk menangani pekerjaan baru, produktif, menghormati rekan kerja dan tidak perhitungan dengan waktu kerja. Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi dapat memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi. Akibat ketidakpuasan dalam pemberian kompensasi akan mengurangi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi ini juga seharusnya dilakukan dengan sistem yang baik, agar dapat menjadi faktor motivasi bagi peningkatan kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik, yaitu mempertimbangkan kelayakan

kompensasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup para karyawan. (Sahedhy Noor RK & Sunarto: 2013). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sastrohadiwiryo: 2009).

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2008: 67). Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajiban terhadap lembaga di mana ia bekerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila memiliki kemampuan dalam bekerja serta kerja keras demi menunjang perkembangan lembaga, selain itu mampu bekerjasama dengan rekan sekerja untuk memperoleh standar operasional yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai diantaranya apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, dan apakah etos kerja, kompensasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta?

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah menggunakan variabel independen yaitu etos kerja, kompensasi, dan kedisiplinan. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan memilih judul “Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta”.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Etos Kerja**

Menurut Sukardewi (2013), etos kerja sebagai karakteristik yang harus dimiliki pekerja untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal yang terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja yaitu sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil dan keras kemauan. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja yaitu cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur. Dan terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan yaitu mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

### **Kompensasi**

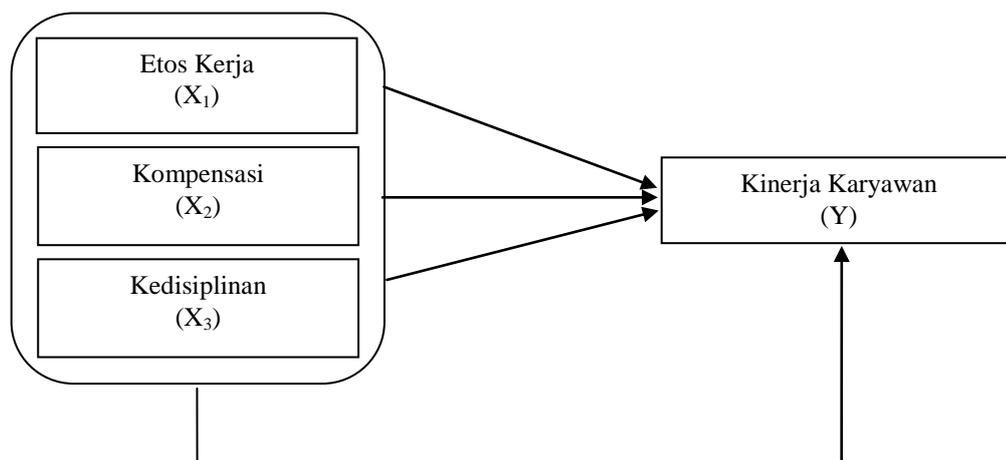
Menurut Martoyo (2009), bahwa dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang di berikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk kompensasi seperti upah, gaji digunakan untuk mengatur pemberian pegawai antara pegawai dengan perusahaan, Remunisasi adalah suatu hadiah, pembayaran atau balas jasa untuk jasa yang di berikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :  
H2: kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

### **Kedisiplinan**

Menurut Sutrisno (2009), tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dan iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.  
H3: kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

### **Kerangka pikir penelitian**

Dalam penelitian ini, variabel-variabel independennya (X) adalah etos kerja, kompensasi dan kedisiplinan yang ditentukan oleh peneliti dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun kerangka piker dalam penelitian ini adalah sebagaiberikut:



## **METODE PENELITIAN**

### **Sumber Data, Populasi, dan Sampel**

Penelitian ini menggunakan data primer. Populasi yang menyangkut kinerja karyawan FKIP UST adalah seluruh karyawan baik karyawan tetap maupun calon karyawan tetap yang berjumlah 40 orang karyawan di lingkup FKIP UST. Teknik pengambilan sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah sensus sampling, yaitu metode pengambilan sampel dengan mengikutsertakan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2013).

### **Pengembangan Instrumen**

Sebelum mengembangkan instrumen penelitian, peneliti mendefinisikan operasional variabel dan mencari indikatornya. Kemudian peneliti membuat item pernyataan dalam kuesioner sesuai dengan indikator yang ada. Dari hasil *pilot test* dapat disimpulkan bahwa instrumen valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mendapatkan data penelitian. Pemberian skor menggunakan skala Likert 1-5. Peneliti menggunakan beberapa item pernyataan positif, dimana skoringnya harusurut 1-5.

### **Metode Analisis Data**

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Peneliti melakukan uji asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan uji analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Kualitas Data**

Berdasarkan hasil uji validitas dibuktikan bahwa semua butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal ini karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) dari 29 butir ada 1 butir indikator yang hasilnya  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  (**0.3120**). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa 97% butir dinyatakan valid dan 97% butir pertanyaan yang ada pada instrument penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian.

Sedangkan berdasarkan uji reliabilitas dapat diketahui bahwa setiap butir pertanyaan dinyatakan reliabel. Hal ini karena setiap butir pertanyaan pada setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60.

### **Uji Asumsi Klasik**

Pada penelitian ini berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat dinyatakan data dalam penelitian ini sudah lolos dalam pengujian asumsi klasik yang diantaranya yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Pada uji normalitas, nilai probabilitas dari Kolmogorov-Smirnov (*Asymp.Sig*) sebesar 0,964 lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa regresi linier telah menggunakan data residual terdistribusi normal. Pada uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak mengandung multikolinieritas karena memiliki toleransi sebesar 0,478 sehingga  $> 0,1$  dan nilai VIF sebesar 2,094 yaitu di bawah 10. Dan untuk uji heteroskedastisitas, semua variabel signifikan  $> 0,05$  sehingga model regresi pada penelitian ini tidak mengandung heteroskedastisitas, yang berarti model regresi tidak terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Regresi Linier Berganda**  
**Uji Model/Goodness of Fit (Uji F)**

**Tabel 2**  
**Uji F-statistic**

Model	R	R Square	Change Statistics				
			R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.702 <sup>a</sup>	.492	.492	11.632	3	36	.000

Sumber: Data Diolah, 2018

Uji F-statistik bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil olah data menyatakan bahwa Sig. F- statistik sebesar 0.000 dan  $\alpha = 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel dependen yaitu etos kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 <sup>a</sup>	.492	.450	.70238

a. Predictors: (Constant), disiplin, kompensasi, etos kerja

Sumber: Data Diolah, 2018

Nilai R<sup>2</sup> menunjukkan besarnya variabel-variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Hasil estimasi pada penelitian ini menyatakan bahwa nilai R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0.450 artinya sebesar 45% variabel dependen yaitu etos kerja karyawan, kompensasi, dan disiplin kerja mampu menjelaskan besarnya kinerja karyawan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Sedangkan sisanya sebesar 51% dijelaskan oleh variabel diluar model.

**Uji Parsial (Uji t-statistik)**

**Tabel 4. Hasil Uji t-statistik**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.865	2.098		.412	.683
	ETOS_KERJA	.101	.033	.523	3.019	.005
	KOMPENSASI	-.076	.072	-.127	-1.058	.297
	DISIPLIN	.095	.073	.226	1.311	.198

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Diolah, 2018

Uji t-statistik merupakan uji yang dilakukan dengan cara menguji masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah secara individu variabel dependen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Dari hasil regresi diperoleh signifikansi variabel etos kerja sebesar  $0.005/2 = 0.0025$  lebih kecil dari  $\alpha 5\%$  atau  $0.05$  maka menolak  $H_0$  atau menerima  $H_1$ , artinya variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Variabel kompensasi sebesar  $0.297/2 = 0.1485$  lebih besar dari  $\alpha 5\%$  atau  $0.05$  maka menerima  $H_0$  menolak  $H_1$ , artinya variabel kompensasi tidak signifikan dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa. Variabel disiplin sebesar  $0.198/2 = 0.099$  lebih besar dari  $\alpha 5\%$  atau  $0.05$  maka menerima  $H_0$  atau menolak  $H_1$ , artinya variabel kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan FKIP UST, variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan FKIP UST serta variabel kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan FKIP UST. Dan secara parsial atau bersama-sama variabel etos kerja, kompensasi dan kedisiplinan sebesar 49% berpengaruh terhadap kinerja karyawan FKIP UST, serta sebesar 51% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Saran yang dapat disampaikan bagi FKIP UST antara lain yang pertama etos kerja dengan indikator, sikap yang sopan, penampilan rapi, bisa bekerja sama, emosi yang stabil, sabar dan rendah hati, selalu mempunyai ide-ide yang baru, dedikasi terhadap lembaga tinggi, teliti dan akurat dalam melaksanakan pekerjaan, mampu beradaptasi terhadap lingkungan, ambisius untuk mencapai kinerja yang baik, mengikuti petunjuk dari atasan, mematuhi peraturan yang berlaku, dapat dipercaya, datang tepat waktu serta berperilaku jujur. Dengan melaksanakan indikator tersebut kinerja karyawan di FKIP UST akan meningkat. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi FKIP UST harus terus mempertahankan pelaksanaan kompensasi dengan indikator, gaji diberikan selalu tepat waktu, penetapan gaji pokok sesuai masa kerja dan posisi adil dan terbuka, pemberian insentif sesuai dengan pengorbanan, tunjangan yang sesuai dengan harapan serta fasilitas lengkap dan memadai. Dengan melaksanakan indikator tersebut maka kinerja karyawan di FKIP UST akan terus

### **Saran**

FKIP UST harus terus mempertahankan pelaksanaan kedisiplinan dengan indikator, produktivitas kerja meningkat datang tepat waktu. Tidak terjadi kecerobohan karyawan yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, tidak adanya pencurian bahan-bahan/ alat-alat pekerjaan serta tidak terjadi konflik antara karyawan di dalam bekerja. Dengan melaksanakan indikator tersebut maka kinerja karyawan di FKIP UST akan terus meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2008. *Manajemen Personalia*. Gholia Indonesia, Jakarta.
- Ghoniayah, Nunung dan Masurip. 2011, *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen*, Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 2 No. 2 Hal. 118-129. Universitas Islam Sultan Agung. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan ketuju*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irawan, Prasetya, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA LAN Press.
- Jansen H. Sinamo. 2002, *8 Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Institut Darma Mahardika.
- Kismono, Gugup. 2011, *ManajemenBisnis*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan pertama*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat, 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Moekijat. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*. Mandar Maju, Bandung.
- Nyoman Sukardewi, et. all., “*Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura*”, Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, volume 4, 2013, 3.
- Rahmat Hidayat, 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Unggul Gasindo Raya Jakarta*.
- Rivai, Veithzal. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Sahedhy Noor SK, Sunarto. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. UST Press, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung : Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE.
- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013, *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.